

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu permasalahan yang paling mendasar dan sedang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan dasar dan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kualifikasi guru, pengadaan buku, perbaikan sarana prasarana pendidikan lainnya, serta peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun, dari berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang merata, sebagian sekolah terutama di kota-kota menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup menggembirakan namun sebagian lainnya masih memprihatikan.

Mutu pendidikan akan tercapai apabila komponen yang terdapat dalam meningkatkan mutu pendidikan memenuhi syarat tertentu. Komponen yang berperan dalam peningkatan mutu pendidikan salah satunya adalah tenaga pendidik bermutu yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan bertanggung jawab. Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik, karena itu tenaga pendidik yang professional akan melaksanakan tugasnya secara professional sehingga menghasilkan siswa yang lebih bermutu.

Guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru bersinggungan secara langsung dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar, tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu dalam manajemen pendidikan perananan guru harus selalu ditingkatkan guna menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global.

Kinerja atau prestasi kerja (performance) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi dalam hal ini sekolah. Kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya.

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* (Inggris). Selain bermakna kinerja, *performance* juga diterjemahkan secara beragam. Keragaman tersebut salah satunya diungkapkan oleh Sedarmayanti (2001:50) yang mengutip paparan LAN, bahwa “*Performace* dapat diterjemahkan

menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja”.

Gibson et.al. (1996:118) mengatakan, kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2001:94) yang menyebut kinerja sebagai prestasi kerja mengungkapkan bahwa “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang disandarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Mangkunegara (2000:67) berpendapat “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Alasan penelitian ini dilakukan adalah karena

kinerja guru berperan penting ketika lembaga akan melakukan reposisi. Artinya bagaimana lembaga harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Hasil analisis akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan SDM secara optimum. Pada gilirannya kinerja individu akan mencerminkan derajat kompetensi suatu lembaga (<http://edukasi.kompasiana.com/2011/02/17/peran-kinerja-guru-dalam-meningkatkan-kwalitas-pendidikan-ditinjau-dari-input-proses-dan-output/>)

Idealnya kinerja menurut Mitchell dalam Mulyasa, (2005 : 125) kinerja dapat ditunjukkan dalam beberapa kriteria yaitu *quality of work, promptness, initiative, capability, and communication*. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan adanya kesungguhan setiap guru untuk melaksanakan tugasnya secara profesional dan peningkatan

kinerja guru dapat didorong juga dari beberapa aspek ekstern seperti gaya kepemimpinan, motivasi ataupun kompensasi.

Menurut salah satu staff di tempat penelitian ini berlangsung, beliau menyatakan bahwa semakin tahun kinerja guru SMA PPMI Assalam Surakarta mengalami peningkatan. Peningkatan tersebut dapat di lihat dari kedisiplinan, komunikasi antar guru, kualitas kegiatan belajar mengajar dan masih banyak lagi. Hal ini pula yang mendasari peneliti untuk meneliti adakah pengaruh faktor ekstern seperti gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap majunya kinerja guru SMA PPMI Assalam Surakarta yang meningkat beberapa tahun ini.

Diantara faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan menurut Robin (2002: 3) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Peran seorang pemimpin dalam sebuah entitas atau organisasi sangat diperlukan dalam rangka mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, jika tidak ada kepemimpinan yang baik, maka tujuan organisasi pun akan sulit dicapai. Pemimpin adalah seseorang yang dapat menimbulkan motivasi, partisipasi dan kepuasan karyawan yang lebih baik. Jika seorang pemimpin menginginkan adanya motivasi dan partisipasi kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan, maka dibutuhkan suatu kemampuan dalam memahami situasi dan kondisi organisasi untuk selanjutnya menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan organisasi tersebut. Selain itu, perlu dipahami bahwa seorang pemimpin pasti

mempunyai karakteristik tertentu yang membedakannya dengan orang lain. Karakteristik inilah yang akan sedikit banyak mempengaruhi perilaku dan gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Handoko (2000: 306) gaya kepemimpinan yang ideal adalah gaya yang secara aktif melibatkan bawahan dalam penetapan tujuan dengan menggunakan teknik-teknik manajemen partisipatif dan memusatkan perhatian baik terhadap karyawan dan tugas.

Kualitas dan efektivitas mengajar guru dipengaruhi berbagai faktor diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memegang peranan penting karena kepala sekolah bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan memberdayakan guru-guru agar terus meningkatkan kemampuan kerjanya. Cara kepala sekolah dalam berinteraksi dengan bawahan sangat mempengaruhi berhasil atau tidaknya sekolah yang dipimpinnya, serta turut mempengaruhi keteladanan guru dan siswa dalam proses belajar mengajar.

Gaya kepemimpinan menurut Tjiptono (dalam Roy, 2009:31) adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Untuk itu bagaimana pola dan metode yang diterapkan kepala sekolah melalui gaya kepemimpinannya akan mempengaruhi para guru dalam mengajar dan murid untuk belajar.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar.

Motivasi menjadi aktualisasi seorang guru untuk meningkatkan kinerjanya. Interaksi yang terjadi dalam suatu instansi melibatkan individu-individu yang cenderung memiliki perilaku yang berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi seorang pimpinan atau kepala sekolah, karena seorang pimpinan atau kepala sekolah harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Dengan melakukan pembenahan dan pengembangan organisasi, diperlukan pula suatu upaya untuk memahami masing-masing orang yang berperilaku tertentu agar dapat mewujudkan suatu kekuatan pendorong bagi diri seorang karyawan dalam berperilaku guna meraih atau mencapai tujuan kepuasan.

Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Motivasi berasal dari kata motive. Motive adalah keadaan dalam diri seseorang yang menimbulkan kekuatan, menggerakkan, mendorong, mengarahkan motivasi. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan

kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 2000: 252). Adapun menurut Gerungan (198: 23), motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dengan demikian, motivasi merupakan faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Dalam praktiknya, seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, dia juga cenderung akan memiliki kinerja yang baik dan tinggi.

Prestasi kerja guru bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian motivasi dan kompensasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Seseorang akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan kebutuhan para pegawainya.

Samsudin (2006:187) menyatakan bahwa “kompensasi mencakup balas jasa, baik secara finansial berupa uang dan non- finansial berupa penghargaan.” Pemberian kompensasi secara keseluruhan menunjukkan beragam hasil (meliputi pembayaran secara finansial, tunjangan dan pelayanan) yang diperoleh atau diterima pegawai atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukan sebagai bagian dari hubungan ketenagakerjaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan atau guru sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan. Sementara itu persepsi guru terhadap berbagai bentuk upah atau imbalan yang diperoleh dari hasil kerja yang digambarkan melalui dua komponen yaitu:

Kompensasi langsung yang meliputi gaji, tunjangan fungsional, tunjangan hari raya, bonus pengabdian, bonus prestasi, uang transportasi makan, uang duka dan biaya pemakaman. Kompensasi tidak langsung meliputi bantuan biaya pengobatan rawat jalan dan rawat inap, dana pensiun, perumahan, beasiswa, penghargaan, formasi jabatan, dan rekreasi.

Setiap guru belum tentu bersedia mengerahkan kinerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Selanjutnya, hasil dari penelitian ini, akan dituangkan dalam skripsi yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU SMA PPMI ASSALAM SURAKARTA TAHUN PELAJARAN 2011/2012”**.

B. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah sangat diperlukan untuk menghindari terjadinya kesalahan pemahaman, oleh karena itu untuk mendukung hasil yang lebih baik perlu dibatasi ruang lingkup masalah, adapun pembatasan ini adalah :

1. Gaya kepemimpinan dibatasi oleh komunikasi kepala sekolah dengan bawahan, tindakan kepala sekolah, penilaian kepala sekolah yang obyektif, bimbingan dan arahan
2. Motivasi kerja dibatasi oleh aktualisasi diri, penghargaan, prestasi, kenaikan pangkat, imajinasi dan kreativitas, pengarahan, harapan (*expectation*), rangasangan.

3. Kompensasi dibatasi oleh kebutuhan fisik minimum, prinsip keadilan dan sistem pembayaran.
4. Kinerja Guru dibatasi oleh kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan dan ketepatan waktu kerja.
5. Penelitian ini dilakukan pada Guru SMA PPMI Assalam Surakarta Tahun Pelajaran 2011/2012

C. Rumusan Masalah

Supaya penelitian dapat dilakukan dengan baik dan tidak mengalami kesulitan sehingga efektif dan efisien dapat tercapai maka dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMA PPMI Assalam Surakarta tahun pelajaran 2011/2012 ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA PPMI Assalam Surakarta tahun pelajaran 2011/2012 ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMA PPMI Assalam Surakarta tahun pelajaran 2011/2012 ?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru SMA PPMI Assalam Surakarta tahun pelajaran 2011/2012 ?

D. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian ilmiah harus ada tujuan yang tepat supaya penelitian yang dilaksanakan mempunyai arah sesuai dengan apa yang menjadi tujuan peneliti.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMA PPMI Assalam Surakarta tahun pelajaran 2011/2012
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA PPMI Assalam Surakarta tahun pelajaran 2011/2012
3. Untuk menganalisis pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru SMA PPMI Assalam Surakarta tahun pelajaran 2011/2012
4. Untuk menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru SMA PPMI Assalam Surakarta tahun pelajaran 2011/2012

E. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan. Adapun manfaat tersebut adalah :

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan penulis serta memberikan kontribusi khususnya berkaitan dengan kajian tentang ilmu pendidikan.
2. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru.
3. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi pihak SMA PPMI Assalam Surakarta tahun pelajaran 2011/2012 dalam meningkatkan kinerja guru dan memberikan informasi berkaitan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi.